# Comité des griefs des Forces canadiennes

## 2012-2013

## Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

## Table des matières


**Message du président** ..... **1**

**Section I – Survol de l'organisation** ..... **3**

Raison d'être ..... 3

Responsabilités ..... 3

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP) ..... 3

Priorités organisationnelles ..... 4

Analyse des risques ..... 7

Sommaire - Planification ..... 9

Profil des dépenses ..... 11

Budget des dépenses par crédit voté ..... 11

**Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique** ..... **13**

Résultat stratégique ..... 13

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes ..... 13

Faits saillants de la planification ..... 14

Activité de programme : Services internes ..... 16

Faits saillants de la planification ..... 16

**Section III – Renseignements supplémentaires** ..... **19**

Principales données financières ..... 19

États financiers prospectifs ..... 19

Tableau de renseignements supplémentaires ..... 20

**Section IV – Autres sujets d'intérêt** ..... **21**

Coordonnées de la personne-ressource de l'organisation ..... 21

# Message du président

À titre de président du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC), je suis heureux de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités du CGFC pour 2012-2013.

Le RPP de 2012-2013 du CGFC présente les plans élaborés dans le cadre d'un environnement en évolution et des défis à venir. Nous faisons face à d'importantes restrictions budgétaires, notamment la mise en œuvre de l'Examen stratégique et fonctionnel annoncé dans le Budget 2011.

Au cours des trois prochaines années, nous travaillerons à instituer une organisation allégée et plus agile, en mettant l'accent sur l'atteinte des objectifs et en investissant dans notre avenir. Notre programme de transformation sera réalisé grâce à des gains de productivité, et ce, au moyen de processus fonctionnels améliorés et d'investissements stratégiques, et à la diminution des coûts indirects par le biais de la réforme de la prestation des services en matière de gestion de l'information et de technologie de l'information.

Le Comité maintiendra son état de préparation en ce qui a trait à la reprise de l'essai d'une nouvelle approche pour le renvoi des griefs, essai qui a commencé en 2011, mais qui a par la suite été suspendu par les Forces canadiennes (FC). Dans le cadre de cette « *approche de principe* », les FC renvoient au CGFC tous les griefs non réglés qui atteignent le palier de l'autorité de dernière instance et non seulement ceux appartenant aux quatre types de griefs prévus par règlement et qui représentent environ 40 % du nombre total des cas atteignant le dernier palier du processus de règlement des griefs. Le Comité demeure convaincu de la pertinence de l'« *approche de principe* », qui s'est avérée avantageuse pour toutes les parties concernées. Le Comité espère que cette approche sera adoptée par les FC comme moyen de fournir un accès équitable à un examen externe pour tous les membres des FC.

Le Comité concentrera ses efforts sur l'optimisation de son efficacité opérationnelle et de sa faculté d'adaptation tout en assurant le respect des normes de production en temps opportun et la qualité de ses conclusions et recommandations.

Le Comité est conscient des défis qu'il devra relever en raison de la transformation de l'environnement de travail, de la réduction des ressources financières et de l'adoption potentielle de changements au processus des griefs, lesquels changements pourraient causer des fluctuations imprévues du volume de cas renvoyés au Comité. Toutefois, l'équipe du CGFC et moi-même sommes prêts à affronter ces obstacles et déterminés à remplir notre mandat et à contribuer à un processus de règlement des griefs rapide, équitable et adapté aux besoins.

Bruno Hamel
Président

# Section I – Survol de l'organisation

## Raison d'être

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC ou le Comité) a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des Forces canadiennes (FC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit là de la seule procédure formelle de plainte disponible pour les membres des FC.

## Responsabilités

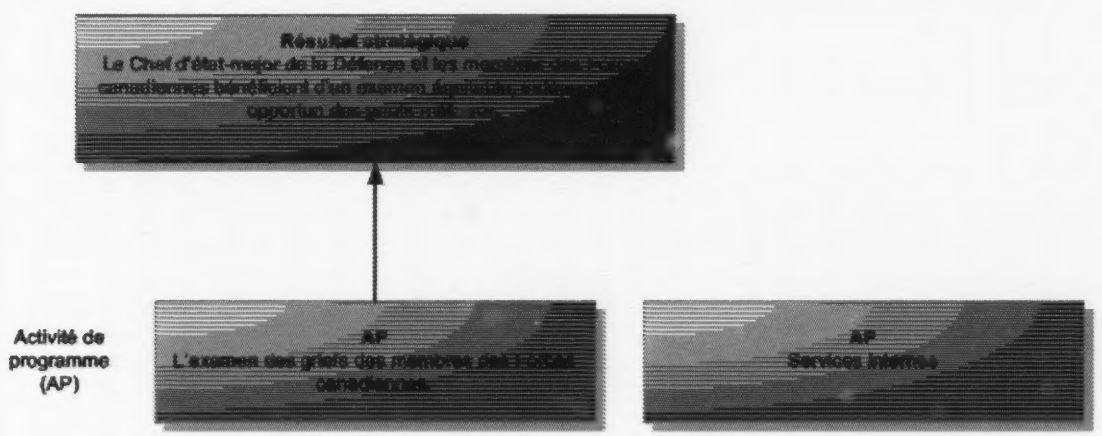
Le Comité est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs des militaires qui lui sont référés et formule des conclusions et recommandations (C et R) à l'intention du Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et de l'officier ou du militaire du rang qui a déposé le grief.

Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

## Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP)

Figure 1



## Priorités organisationnelles

| Priorité | Type | Résultat stratégique |
|---|---|---|
| 1. Rendement opérationnel – Assurer une productivité et une excellence optimales | Permanente | Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires. |

**Description**

**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?**

Pour s'assurer que les C et R du Comité sont de qualité supérieure et émises en temps opportun, ainsi que de la contribution continue du Comité à l'équité et à l'efficacité du système des griefs pour les membres des FC.

**Plans en vue de donner suite à la priorité**

- Travailler en collaboration avec les FC pour que tous les griefs non réglés qui atteignent le palier de l'ADI soient renvoyés au Comité : Être prêt à reprendre l'essai de l'« *approche de principe* ».
- Deuxième examen indépendant du projet de loi C-25 : examiner et évaluer les recommandations formulées par l'honorable Patrick J. LeSage qui pourraient avoir une incidence sur les activités du CGFC.
- Gérer et surveiller les délais de production.
- Évaluer les résultats et l'incidence potentielle sur le Comité du rapport que le Groupe de travail sur la gestion de conflits intégrée remettra au Conseil des Forces armées (CFA). Ce groupe a été formé pour étudier tous les aspects de l'approche générale des FC en matière de gestion de conflits dans le but d'améliorer la collaboration et l'intégration.
- Effectuer des évaluations des processus d'examen interne du CGFC et mettre à jour les prévisions en matière de charge de travail : élaborer des plans d'urgence pour gérer l'augmentation ou la diminution du volume des cas renvoyés.
- Assurer la qualité des C et R : Analyser les décisions du CEMD, ainsi que celles de la Cour fédérale.

| Priorité | Type | Résultat stratégique |
|---|---|---|
| 2. Communiquer la fonction du Comité dans le processus de règlement des griefs des FC ainsi que les résultats de notre examen des griefs. | Permanente | Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires. |

**Description**

**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?**

Pour s'assurer que les divers intervenants comprennent mieux le rôle du CGFC dans le cadre du système des griefs des FC. Pour faire connaître la perspective du CGFC sur des questions qui retiennent son attention durant l'examen des griefs.

**Plans en vue de donner suite à la priorité**

- Faire connaître le rôle du CGFC au sein du système des griefs des FC au moyen de visites sur les bases et de publications.
- Publier les sommaires des cas examinés par le Comité au cours des trois dernières années ainsi que des cas où des recommandations sur des questions de nature systémique ont été formulées à l'ADI.
- Mettre en place des outils pour obtenir de la rétroaction auprès des intervenants et des publics cibles et en analyser les résultats.

| Priorité | Type | Résultat stratégique |
|---|---|---|
| 3. Rendement opérationnel – Assurer l'efficacité de la gestion et du leadership du CGFC. | Permanente | Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires. |

**Description**

**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?**

Pour atteindre les priorités pangouvernementales de gestion et de responsabilisation par l'entremise de l'excellence en gestion et d'une surveillance interne saine.

**Plans en vue de donner suite à la priorité**

- Évaluer l'incidence de tout changement apporté au processus de renvoi des griefs au Comité sur la structure organisationnelle de ce dernier et répartir ses ressources en conséquence.
- Mettre en œuvre une initiative pour améliorer les outils de technologie de l'information (TI), les logiciels et les systèmes d'exploitation mis à la disposition des utilisateurs : analyser les

options de mise à niveau et de services partagés pour le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du CGFC; mettre en place un projet pilote pour la virtualisation des postes de travail.

- Assurer la santé et la sécurité et du personnel et du lieu de travail : achever l'homologation et l'accréditation de l'infrastructure de TI; mettre en œuvre les recommandations formulées dans l'Évaluation des menaces et des risques.
- Continuer de mettre en œuvre le plan quinquennal du CGFC sur les valeurs et l'éthique : mener une initiative de sensibilisation au nouveau code de conduite du CGFC.
- Améliorer les pratiques et les procédures de gestion afin de veiller à ce que les mesures prises par le CGFC soient conformes aux éléments de preuve de la composante de gestion du Cadre de responsabilisation de gestion : mettre en œuvre le projet des politiques sur le contrôle interne; poursuivre l'initiative de normalisation des sites Internet (phases 2 et 3); appuyer les initiatives visant à améliorer la productivité, l'efficacité et l'efficience des opérations et de la prestation de services; mettre en application le Plan quinquennal d'investissement du CGFC.

## Analyse des risques

### Contexte organisationnel

Depuis sa création en 2000, le Comité des griefs des Forces canadiennes représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FC.

Le Comité examine tous les griefs militaires dont il est saisi par le CEMD, conformément à la LDN et à l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les catégories de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FC; à l'application et à l'interprétation de certaines politiques des FC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

### Contexte externe

### Approche de principe

En 2009, le CGFC, de concert avec les FC, a commencé à évaluer un nouveau modèle pour le renvoi des griefs, qui, à son avis, contribuera à l'équité et à la transparence du processus de règlement des griefs militaires. À l'heure actuelle, comme il est indiqué ci-dessus, seules certaines catégories de griefs sont soumises à l'examen du Comité. C'est pourquoi les plaignants dont les griefs atteignent le palier de l'ADI ne peuvent pas tous bénéficier d'un examen externe de leurs griefs par le Comité. Conformément à cette nouvelle « *approche de principe* » pour le renvoi des griefs, le Comité examinera tous les griefs ayant atteint le palier de l'ADI lorsque les FC ne sont pas en mesure de régler la question à la satisfaction du plaignant. Ces dossiers renvoyés au Comité sont accompagnés d'un sommaire des FC ou de leur position à l'égard du grief. En octobre 2010, le CFA a approuvé la mise à l'essai de l'« *approche de principe* » à compter de janvier 2011. Le projet a malheureusement été suspendu en octobre 2011, avec l'intention toutefois de le reprendre en 2012. Si cette approche est adoptée, le Comité verrait une augmentation du nombre des griefs qui lui sont renvoyés.

## Le deuxième examen indépendant des dispositions du projet de loi C-25

Le ministre de la Défense nationale a confié à l'honorable Patrick J. LeSage, juge en chef à la retraite de la Cour supérieure de justice de l'Ontario, le deuxième examen indépendant[1] du chapitre 35 des Lois du Canada 1998 (projet de loi C-25) et un examen indépendant du chapitre 29 des Lois du Canada 2008 (projet de loi C-60).

Le CGFC a participé à cet examen et a présenté au juge LeSage plusieurs recommandations qui sont susceptibles, selon le Comité, d'améliorer certains aspects du processus de règlement des griefs. Le Comité a particulièrement noté que le fait de limiter son examen à certains types de griefs, tel que le stipulent actuellement les règlements, « *peut avoir une incidence négative sur l'impression d'équité du processus de règlement des griefs.* »

Le Comité a également présenté au juge en chef plusieurs suggestions destinées à faciliter la tâche du CGFC et à accroître son efficacité. Le Comité espère que le rapport LeSage, qui a été présenté au ministère de la Défense nationale à la fin de 2011, sera l'occasion d'apporter au processus des griefs des améliorations qui le rendront plus rapide, efficace et équitable. Le CGFC évaluera les recommandations énoncées dans le rapport et les incidences qu'elles auront sur ses activités.

## Mesures ayant des répercussions sur les budgets fonctionnels

Le budget de 2011 du gouvernement du Canada (GC) s'appuie sur les mesures déjà prises dans le budget de 2010 pour rétablir l'équilibre budgétaire. Le Budget 2010 présentait des mesures de limitation des coûts pour réduire les dépenses opérationnelles dans l'ensemble du gouvernement. Pour le CGFC, les répercussions consistent en l'absorption des augmentations découlant des nouvelles conventions collectives. Le Budget 2011 a présenté des mesures qui auront une incidence directe sur les budgets et les programmes du CGFC. Le lancement d'un ESF exhaustif effectué sur une période d'un an avait pour objectif d'améliorer l'efficacité et l'efficience des activités et des programmes du gouvernement.

Le Comité n'exerce aucun contrôle sur le volume de cas que lui renvoient les FC. Le principal risque associé à la réduction des ressources financières est une réduction de la capacité du Comité de gérer un volume accru de dossiers, tout en respectant les normes internes de productivité et son obligation imposée par la loi de traiter les dossiers avec célérité. Le défi auquel fait face le Comité sera de maintenir les normes de productivité et la haute qualité des C et R avec moins de ressources.

[1] Le ministre de la Défense nationale est tenu de mener, tous les cinq ans, un examen indépendant des dispositions et de l'application du projet de loi. Le projet de loi C-25 a entraîné d'importantes modifications à la *Loi sur la défense nationale* (LDN), notamment les dispositions concernant le processus de règlement des griefs militaire. Un premier examen indépendant a été effectué en 2003 par le défunt juge en chef Antonio Lamer.

## Sommaire - Planification

### Ressources financières (en milliers de dollars)

| 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|---|---|
| 6 672 | 6 672 | 6 672 |

### Ressources humaines (Équivalent temps plein – ETP)*

| 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|---|---|
| 46 | 46 | 46 |

*Le nombre comprend les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

**Résultat stratégique : Le chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.**

| Indicateurs de rendement | Cibles |
|---|---|
| Pourcentage de clients qui sont satisfaits concernant l'efficacité du Comité à améliorer la gestion des affaires des Forces canadiennes (FC) par l'entremise de ses Conclusions et Recommandations (C et R) et des outils d'information que celui-ci produit. | Source de données : Sondage et entrevue menés auprès des membres des FC, des décideurs et des administrateurs.<br>Au moins 75 % des répondants sont satisfaits ou très satisfaits. |
| Tendance relative au pourcentage des plaignants sondés qui sont satisfaits de l'impartialité, de l'équité et de la transparence du processus. | Source de données : Sondage auprès des plaignants.<br>70 % des plaignants sont satisfaits ou très satisfaits. |
| Pourcentage de recommandations systémiques acceptées par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD). | Source de données : Décisions du CEMD dans le cadre desquelles les recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées.<br>75% sont acceptées. |
| Pourcentage concernant les délais du processus de grief respectés par le CGFC. | Source de données : Statistiques et renseignements de suivi du CGFC.<br>Les normes établies sont respectées dans 75 % des cas. |

## Tableau récapitulatif de la planification

| Activité de programme | Dépenses projetées 2011-2012 | Dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | |
| L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes | 3 966 | 4 291 | 4 291 | 4 291 | Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces. |
| **Total des dépenses prévues** | **3 966** | **4 291** | **4 291** | **4 291** | |

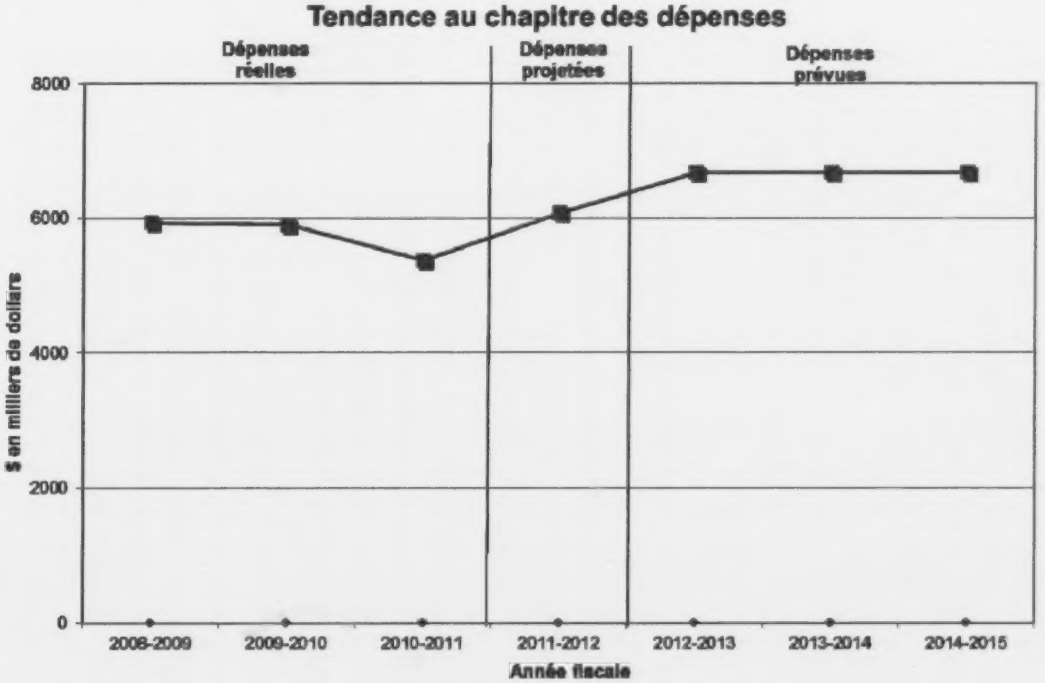
## Tableau récapitulatif de la planification

| Activité de programme | Dépenses projetées 2011-2012 | Dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | |
| Services internes | 2 110 | 2 381 | 2 381 | 2 381 | |
| **Total des dépenses prévues** | **2 110** | **2 381** | **2 381** | **2 381** | |

## Profil des dépenses

Pour l'exercice 2012-2013, le Comité prévoit de dépenser 6 672 M$ afin d'atteindre les résultats prévus dans le cadre de ses activités de programme et de contribuer ainsi à la réalisation de son résultat stratégique. Au cours des dernières années, le Comité a généralement conservé un taux constant en ce qui concerne ses dépenses.

Figure 2




## Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir plus de renseignements sur nos crédits organisationnels et dépenses législatives, veuillez consulter le Budget principal des dépenses 2012-2013. Vous trouverez une version électronique du Budget principal des dépenses sur le site http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20122013/me-bpd/info/info-fra.asp.

# Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

## Résultat stratégique

Figure 3

**Résultat stratégique**
Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.

**Activité de programme :** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes

### Description de l'activité de programme

Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief en vertu des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* ainsi que tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang. Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des Forces canadiennes, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer au changement dans les Forces canadiennes. En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en oeuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la *Charte canadienne des droits et libertés*.

### Ressources financières (en milliers de dollars)

| 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|---|---|
| 4 291 | 4 291 | 4 291 |

### Ressources humaines (Équivalent temps plein – ETP)

| 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|---|---|
| 32 | 32 | 32 |

| Résultats attendus de l'activité de programme | Indicateurs de rendement | Objectifs |
|---|---|---|
| Résultat à moyen terme – Confiance accrue dans le processus de règlement des griefs et dans l'administration des affaires des Forces canadiennes. | Pourcentage des intervenants qui sont d'avis que l'examen externe fourni par le CGFC contribue à assurer l'équité dans le processus décisionnel. | Source de données : Sondage auprès des intervenants.<br>75 % des intervenants sont d'accord ou fortement d'accord. |
| Résultat à court terme – Le Chef d'état-major de la Défense est aidé dans sa prise de décisions concernant les griefs et est informé des problèmes systémiques. | Pourcentage des C et R que le CEMD n'approuve pas en raison d'erreurs dans la loi ou dans les faits. | Source de données : Décisions du CEMD.<br>Moins de 10 % des cas ne sont pas approuvés par le CEMD, ou 1 % de tous les dossiers. |
| Résultat à court terme – Les intervenants connaissent et comprennent mieux le processus des griefs, les règlements, les politiques et les lignes directrices affectant les membres des Forces canadiennes. | Pourcentage de rétroactions positives des Autorités de première instance des FC concernant l'utilité des publications de sommaire de cas, des recommandations systémiques et des leçons apprises. | Source de données : Entrevues auprès des Autorités de première instance des FC.<br>75 % des intervenants sont satisfaits et très satisfaits. |

## Faits saillants de la planification

Voici certaines des activités principales que le Comité prévoit d'exécuter en 2012-2013 pour obtenir les résultats prévus :

- **Maintien de l'efficacité opérationnelle**

  L'efficacité opérationnelle demeure une priorité pour le Comité afin de respecter son obligation d'examiner les griefs avec célérité et de contribuer à l'équité et à la transparence du processus de règlement des griefs militaires. Les progrès réalisés par le CGFC à cet égard viennent valider les mesures adoptées pour simplifier le processus interne d'examen tout en assurant la qualité des travaux du Comité.

  Compte tenu de ces améliorations, le Comité prévoit de revoir ses normes de productivité afin qu'elles reflètent son efficacité accrue et appuient l'intention du CEMD de faire en sorte que le processus de règlement des griefs prenne moins d'un an du moment où un plaignant ou une plaignante dépose un grief auprès de son commandant jusqu'au moment où la décision finale est rendue par l'ADI.[2]

[2] Rapport annuel du chef d'état-major de la Défense sur le système de griefs des Forces canadiennes, 2010.

➢ **État de préparation pour appuyer l'« approche de principe »**

En janvier 2011, le Comité a entamé la mise à l'essai, pour une période de six mois, d'une nouvelle approche au renvoi des griefs, qui avait été approuvée par le CFA, la plus haute instance décisionnelle des FC. Selon cette « approche de principe », les FC devraient renvoyer au Comité tous les griefs non réglés qui atteignent le niveau de l'ADI. Actuellement, le Comité n'examine que quatre types de griefs, soit approximativement 40 pour cent du nombre total des griefs qui se rendent à l'ADI.

Malheureusement, les FC ont suspendu le projet pilote en octobre avec l'intention de le remettre en marche en 2012. Le Comité continue de soutenir l'« *approche de principe* » et est prêt à entreprendre la mise en œuvre généralisée de cette nouvelle façon de faire qui s'est révélée bénéfique pour toutes les parties concernées. Le Comité a bon espoir que les FC adopteront l'« *approche de principe* » ou un modèle similaire offrant à tous ses membres la même possibilité de profiter d'un examen indépendant de leurs griefs qui atteignent le niveau de l'ADI.

➢ **Communication des résultats de l'examen des griefs**

La communication du rôle du Comité et des résultats de son travail demeure également une priorité. Grâce à des publications et à des articles, le CGFC fournit des renseignements importants et opportuns aux cadres dirigeants, aux décideurs, aux administrateurs et aux membres des FC et transmet aux intervenants son unique perspective sur les questions portées à son attention dans le cadre de l'examen des griefs.

Les principales activités de communication du CGFC comprennent :

- Les sommaires de cas et les recommandations sur les questions de nature systémique affichés sur le site Web du CGFC : les sommaires et les recommandations présentés au cours des trois dernières années fournissent aux lecteurs une mine d'informations sur les politiques et les règlements, ainsi que sur les questions soulevées dans les griefs.
- Le bulletin *Perspectives* destiné principalement aux officiers supérieurs du quartier général du ministère de la Défense nationale : au moyen du bulletin *Perspectives*, le Comité transmet aux décideurs des FC des renseignements utiles sur les tendances en matière de griefs et les sujets d'insatisfaction constatés lors de l'examen des griefs individuels.
- Le *cyberBulletin* : un bulletin électronique disponible exclusivement sur le site Web du Comité et dans lequel sont présentés les cas d'actualité intéressants qui ont fait l'objet d'un examen par le Comité.
- Les sondages sur les séances d'information : un sondage conçu à l'intention du personnel des bases militaires qui assiste aux présentations du Comité lors des visites sur les bases.

- Le sondage auprès des intervenants : dans le cadre de son Cadre de mesure du rendement, le Comité demandera à certains intervenants clés d'évaluer l'utilité des publications du CGFC en tant qu'outil pour les cadres dirigeants, les décideurs et les administrateurs des FC qui participent au processus de règlement des griefs des FC.

Le Comité évaluera l'efficacité des activités de communication et continuera d'élaborer des outils pour obtenir la rétroaction des intervenants et des publics cibles.

**Activité de programme :** Services internes

### Description de l'activité de programme

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

### Financial Resources ($ thousands)

| 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|---|---|
| 2 381 | 2 381 | 2 381 |

### Human Resources (Full-Time Equivalents* - FTEs)

| 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|---|---|
| 14 | 14 | 14 |

### Faits saillants de la planification

Voici certaines des activités principales que le Comité prévoit d'exécuter en 2012-2013 pour obtenir les résultats prévus :

- **Politiques et plan en matière de Gestion de l'information/Technologie de l'information (GI/TI)**

  Le CGFC s'est aligné sur les priorités et les normes du GC en se conformant à la série de politiques du Conseil du Trésor relatives à la GI/TI dans le cadre de l'élaboration

du Plan de TI du CGFC. Le Plan a placé le Comité dans une position favorable pour la mise en œuvre d'initiatives visant à accroître la productivité et l'efficacité, à transformer les processus fonctionnels et à réduire les coûts. Les projets principaux comprennent l'optimisation de l'infrastructure du serveur virtuel du Comité et la mise à niveau des logiciels, ainsi que la mise à l'essai de l'initiative de virtualisation des postes de travail.

- **Gouvernance des ressources**

La Politique du Conseil du Trésor sur les contrôles internes, en vigueur depuis le 1er avril 2009, exige que tous les ministères veillent à l'établissement, au maintien, à la surveillance et à l'examen de leur système de contrôle interne afin d'atténuer les risques dans les catégories élevées, y compris l'efficacité et l'efficience des activités de programme; la gestion des biens et des ressources; la fiabilité des rapports financiers, et la conformité aux lois, aux règlements, aux politiques et aux pouvoirs des autorités délégataires.

En 2012-2013, le CGFC mettra à l'essai son concept de contrôle documenté des principaux processus fonctionnels, notamment la gestion, les rapports et les systèmes financiers, la communication interne et externe et la gestion du répertoire et des biens. L'objectif sera de vérifier l'intégrité de ces processus et des renseignements connexes et de veiller à ce que les processus soient conformes aux normes et aux conventions comptables. Cette mise en œuvre représentera la dernière phase d'une initiative de trois ans visant à réduire les risques associés à la gouvernance des ressources financières au moyen de contrôles internes efficaces.

- **Mettre l'emphase sur la productivité et l'efficience**

Le CGFC appuiera les initiatives visant à améliorer la productivité et l'efficacité de ses opérations et la prestation des services, à transformer les processus fonctionnels, et à réaliser des économies.

Le Comité appuiera les initiatives prévues tout en mettant en œuvre une nouvelle politique et les exigences relatives à l'établissement de rapports dans les domaines de la sécurité du gouvernement, de la technologie de l'information, de la gestion de l'information, de la planification des investissements, de l'établissement de rapports et du contrôle interne.

Afin d'atteindre une stabilité financière et d'optimiser l'efficacité tout en maintenant les activités essentielles de base, les Services internes élargiront le champ d'application d'une approche intégrée fondée sur les risques à la mise en œuvre d'initiatives proposées, en portant particulièrement attention à la sécurité physique et de l'information, à la technologie de l'information et à la gestion de l'information.

# Section III – Renseignements supplémentaires

## Principales données financières

**État prospectif**
**État condensé des opérations**
Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)

**(en milliers de dollars)**

| | Variation en dollars | État prospectif 2012-2013 | État prospectif 2011-2012 |
|---|---|---|---|
| Montant total des dépenses | 9,82 % | 6 672 | 6 075 |
| Montant total des revenus | | – | – |
| **Coût de fonctionnement net** | | 6 672 | 6 075 |

**État condensé de la situation financière**
Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)

**(en milliers de dollars)**

| | Variation en dollars | État prospectif 2012-2013 | État prospectif 2011-2012 |
|---|---|---|---|
| Total des actifs | -10,10% | 623 | 693 |
| Total des passifs | 7,04 % | 831 | 894 |
| Capitaux propres | -3,48 % | (208) | (201) |
| Total | -10,10 % | 623 | 693 |

## États financiers prospectifs

Les données financières consignées dans ce Rapport sur les plans et les priorités permettent de dresser un tableau des frais de fonctionnement du CGFC. Les états financiers du Comité se trouvent sur le site web du CGFC à l'adresse suivant : http://www.cfgb-cgfc.gc.ca

## Tableau de renseignements supplémentaires

Le tableau électronique de renseignements supplémentaires suivant est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2011-2012/info/info-fra.asp.

- Écologisation des opérations gouvernementales

# Section IV – Autres sujets d'intérêt

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour obtenir des informations supplémentaires sur le CGFC. Nous vous invitons à consulter les griefs pour lesquels le Comité a rendu des C et R dans la section Sommaires des cas régulièrement mise à jour, ainsi que les données statistiques des cinq dernières années dans la section Statistiques. Vous pouvez également en apprendre plus sur le rôle du Comité dans la section Processus des griefs des Forces canadiennes.

## Coordonnées de la personne-ressource de l'organisation

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes

Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : Anne.Sinclair@cfgb-cgfc.gc.ca

**Comité des griefs des Forces canadiennes**
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979